



Mi Universidad

Cuadro Sinoptico

Nombre del Alumno: Nancy Tamara Santis López.

Nombre del tema: “Unidad 4”

Tarea 2

Nombre de la Materia: Comportamiento Organizacional

Nombre del profesor: Lic. Alejandro Aguilar Morales

Nombre de la Licenciatura: Contabilidad Pública y Finanzas

Cuatrimestre: 5°

Teoría ERC y Teoría de los dos factores de Herzberg

• Teoría ERC

• Alderfer trabajo con la pirámide de Maslow y resumió la teoría

• Necesidad de existencia

Se refiere al bienestar físico

- Existencia
- Preservación
- Supervivencia
- Necesidades fisiológicas
- seguridad

• Necesidad de relaciones

Se refiere al deseo de interacción con otras personas (relación social)

- Categoría social
- Componentes externos de las necesidades

• Necesidad de crecimiento

Desarrollo del potencial humano y el deseo de crecimiento personal

- Esencial de la necesidad de estimación
- necesidad de autorrealización

• Diferencias entre los planteamientos de Maslow y Alderfer

• Reemplazo de 5 necesidades básicas mencionadas en la pirámide de Maslow quedando con 3 de ellas.

• Mas de una necesidad puede estar activa al mismo tiempo

• Si una necesidad de orden mas alto es reprimida el deseo de satisfacción mientras el orden bajo aumentaría su satisfacción

• Etc.

• Teoría de los dos factores de Herzberg

• Los factores higiénicos

Están relacionados al factor externo del individuo y sus necesidades primarias

Ejemplo:

- Las instalaciones
- El ambiente
- El salario
- Prestaciones sociales
- Etc.
-

• Los factores motivacionales

Se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él.

• optimas

Elevan sustancialmente la satisfacción de las personas

• precarias

Acaban con la motivación que generaron durante un corto periodo

Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland y teoría de la equidad

• Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland

• La necesidad de realización

- Necesidad de éxito competitivo
- Búsqueda de la excelencia
- Lucha por el éxito
- Realización en relación con determinadas normas

Se enfocan en:

- Deseo de hacer mejor las cosas
- Asumen la responsabilidad de encontrar soluciones a distintos problemas
- Evitan las tareas que les resulten demasiadas fáciles o muy difíciles
- Etc.

• La necesidad de poder

Es el impulso que lleva a controlar a otras personas o influir en ellas

• La necesidad de afiliación

Es la inclinación hacia las relaciones interpersonales cercanas y amigables

Tienen el deseo de:

- De ser amado
- Aceptado
- Buscan situaciones de cooperación en lugar de competencias
- Buscan relaciones que impliquen comprensión recíproca
- Etc.

• Motivación

- Las personas que tienen una elevada necesidad de realización prefieren actividades con mucha responsabilidad
- Al tener la necesidad de realización NO garantiza un buen desempeño ejecutivo en las grandes organizaciones.
- La combinación de una gran necesidad de poder y una escasa necesidad de socializar
- Aprenden a satisfacer sus necesidades de realización por medio de programas.

• Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland

Se basan en la comparación de las personas hacen para tener sus aportaciones y recompensas

• Entradas

- Esfuerzo
- Experiencia
- Educación
- Etc.

• Resultados que obtienen

- Renumerar
- Aumento
- reconocimiento

Analizan lo que perciben de su trabajo (resultado) en relación con lo que invierten en él (resultado)

**Teoría de las
necesidades
adquiridas
de
McClelland y
teoría de la
equidad**

• Motivacional

- **No todas están basadas en pautas estadounidenses**
- **Depende del lugar o nación en donde se encuentra**
- **Va de la mano con la teoría de la jerarquía**

- **La necesidad de la realización personal**
- **La necesidad de seguridad**
- **La necesidad social**

• Cultura

• características

- **Moderada**
- **Evita incertidumbre**
- **Tiene un enfoque en el desempeño**

• colectivistas

- **Planeación económica centralizado**
- **Las personas buscan recompensas personales**

Naturaleza de los grupos

• Organizaciones modernas

• Su razón

Ofrece:

- Flexibilidad
- Adaptabilidad
- Agiles
- Integrados

Equipos de alto desempeños

• Concepto de grupo

Conjunto de personas destinadas a proporcionar una idea, servicio, etc.

- Características:**
- Están motivadas para trabajar juntos
 - Perciben al grupo como unidad de personas que interactúan entre si
 - Etc.

• Visión

• Visión normativa

Es la forma que se debe organizar y dirigir un grupo (liderazgo democrático)

• Dinámica grupal

Conjunto de técnicas (dramatización, lluvia de ideas, terapia en grupo, etc.) ayuda a crear un grupo autodirigidos.

• Concepción de Lewin

Se analiza desde la perspectiva interna

- ¿Como se forman?
- ¿Cuáles son sus procesos y sus estructuras?
- Como funcionan o afectan sus integrantes

Tipos de grupos

• Formales

• características

- Conjunto de trabajo que crea la organización mediante la asignación de tareas específicas**
- Estimulan comportamientos que favorecen el trabajo conjunto para alcanzar los objetivos**

• Tipos

- Grupos de mando**
- Grupos de tarea**
- Grupos temporales**

• Informales

• características

- Surgen de forma espontánea como resultado de las relaciones entre personas**
- Naturaleza típica social**
- Surgen entorno laboral en respuesta a un contrato**

• Tipos

- Grupo primario**
- Grupo interno**
- Grupos de amistad**
- Canalizaciones**